

BIODATA PENULIS

Nama : ULFI NURIDAYATI

Alamat : JL STASIUN CIKAMPEK NO 30 CIKAMPEK KOTA KAB
KARAWANG JABAR

E-mail : UPHI_ULFI@YAHOO.CO.ID

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN YANG BERKELUARGA**



Oleh:

Ulfi Nurhidayati

11320106

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN YANG BERKELUARGA**



Dosen Pembimbing Utama

(Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi, M.Si.)

HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*

PADA KARYAWAN YANG BERKELUARGA

**Ulfi Nurhidayati
Irwan Nuryana Kurniawan**

ABSTRACT

The purpose of this research is to find whether there is a correlation between work family balance and work engagement of the employees who are married. This study aimed to determine the relationship between the study involved 216 employee in Cikampek Sub-district, Karawang Regency, Pronive Jawa Barat. The average age of 24 – 47 years. The scale used in this study is work family balance (Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz, 2006) and skala work engagement (Schaufeli & Bakker, 2002). This scale was administered respondents to reveal the variable work family balance and work engagement. Results of the analysis showed variable significantly work family balance being able to explain the variance of work engagement 28%. Weaknesses and the implications of this research are also discussed in this paper. The strength of the relationship between the two variables vary according to demographic factors (gender). In this study found that work family balance can affect a person's work engagement. Weaknesses and the implications of this research are also discussed in this paper.

Keywords: work family balance, work engagement

PENGANTAR

Bakker (2011) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan sedangkan Simbula dan Guglielmi (2013) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keterlibatan anggota organisasi dalam peran kerja mereka sehingga setiap anggota organisasi akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental secara penuh dalam pekerjaannya

Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memiliki emosi yang lebih positif, merasa bersyukur, bahagia, dan antusias saat bekerja. Bakker, Albrecht, dan Leiter (2011) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih fokus dan berdedikasi sehingga akan menuangkan energi positif saat bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi atau karyawan yang *engaged* akan memiliki sikap yang lebih positif dan memiliki tingkat aktivitas yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *work engagement* rendah (Bakker, Albrecht, dan Leiter, 2011).

Beberapa temuan tersebut menunjukkan bahwa banyak manfaat ketika memiliki *work engagement* yang tinggi. Salah satunya adalah akan meningkatkan resiliensi karyawan (Steven dan Prihatsanti, 2017) dan dapat menjadikan karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan keluarganya ketika memiliki *work engagement* yang tinggi (Rahmawati, 2015).

Permasalahan *work engagement* masih relevan untuk diangkat sebagai topik penelitian karena sejumlah penelitian (Andini dan Kurniawan, 2014; Ridho dan Kurniawan, 2015; Sari dan Kurniawan, 2015) menemukan karyawan dengan *work engagement* kategori tinggi dan sangat tinggi masih di bawah 50%. Bahkan dalam penelitian Riandana dan Noviati (2013) ditemukan 0% karyawan dengan *work engagement* tinggi.

Permasalahan terkait *work engagement* ditemukan juga pada survey pendahuluan yang dilakukan oleh Nurhidayati dan Kurniawan (2018) pada 216 karyawan yang sudah menikah dan bekerja di Cikampek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 25% karyawan yang memiliki kemampuan *work engagement* yang tinggi, hanya 37,04% karyawan yang kurang memperhatikan dengan segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya ketika bekerja, dan karyawan yang mampu melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama. Sedangkan pada laki-laki hanya 26,45% karyawan yang mampu melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama, hanya 29,75% karyawan yang kurang memperhatikan dengan segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya ketika bekerja, dan 38,84% karyawan yang selalu merasa memiliki banyak tenaga (energik) dalam bekerja. Sedangkan pada perempuan hanya 37,89% karyawan yang selalu mengalami kesulitan untuk berpisah /melepaskan diri dari pekerjaan. Untuk kategorisasi *work engagement* suami dan istri yang bekerja berada pada kategori tinggi dengan nilai prosentase sebesar 82,41%.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan hasil data survey pendahuluan yang ditemukan dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan

yang merasa tidak *engaged*. Kuntari (2015) menemukan bahwa *work family balance enrich* berkorelasi positif dan signifikan dengan *work engagement*, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family balance* akan diikuti oleh tingginya *work engagement*.

Greenhaus, Collin, dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa individu yang tidak dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan memiliki dampak yang buruk seperti tingginya tingkat stress, kualitas hidup berkurang, dan efektivitas kerja menurun sehingga subjek tidak akan *engaged* dalam melakukan pekerjaan. Novelia, Sukhirman dan Hartana (2013) juga menjelaskan bahwa setiap karyawan perlu memiliki *work life balance* yang tinggi karena dapat meningkatkan loyalitas pada organisasinya. Dalam hal ini peran yang menjadi sorotan utama adalah peran dalam pekerjaan dan keluarga. *Work family balance* adalah keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun di pekerjaan (Greenhaus, Collins dan Shaw, 2003).

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan tinjauan pustaka singkat di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut, 'Bagaimana tinggi rendahnya *work family balance enrichment* berhubungan dengan tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga

METODE PENELITIAN

A. Respon Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang sudah berkeluarga di Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat berusia antara 24 hingga 47 tahun.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Skala *Work Engagement*

Skala ini diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli & Bakker, 2002). Skala ini terdiri dari 17 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0.887 dengan nilai validitas yang bergerak antara -0,078 sampai dengan 0,764 digunakan untuk mengungkap taraf keterlibatan kerja yang dimiliki oleh subjek, subskala terdiri dari dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Seluruh dari skala ini berbentuk *favourable*. Respon subjek terhadap pertanyaan pertanyaan akan dibuat dalam bentuk tingkat frekuensi yang dirasakan individu.

Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode *summated rating* yang bergerak dari nilai 1 sampai dengan 5. Terdapat tujuh alternatif jawaban di dalam kuisisioner yang diberikan kepada subjek, yaitu tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), selalu (5).

Tabel 1
Distribusi aitem skala work engagement

Aspek	Butir Pertanyaan	
	Nomor Butir	Jumlah
<i>Vigor</i>	4, 8, ,12, 14, 15,17	6
<i>Dedication</i>	1, 2,7,10,13	5
<i>Absorption</i>	3,5 ,6 ,9 ,11, 16	6
Total		17

Untuk menilai tingkat *work engagement* subjek dapat dilihat dari hasil skor dari kuisioner tersebut, semakin tinggi skor yang dihasilkan maka menunjukkan *work engagement* yang tinggi, dan sebaliknya semakin rendah skor yang dihasilkan maka semakin rendah pula *work engagement*.

2. Skala *Work family balance*

Skala *Work Family Balance* diadaptasi (WFE dan FWE) Hennessy (2007). Skala WFE terdiri atas 14 dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* WFE 0,883, dan memiliki nilai validitas tiap item antara 0,337 hingga 0,741 yang digunakan untuk mengungkap keterikatan dan kepuasan terhadap peran antara pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh subjek penelitian.

Angket *Work Family Balance* dalam penelitian ini terdiri dari 14 aitem dengan keseluruhan berupa pertanyaan *favourable*. Dimensi pertama *work family enrichment* dengan rincian 7 aitem merupakan pertanyaan *favourable* dan dimensi kedua *family work enrichment* dengan rincian 7 aitem merupakan pertanyaan *favourable*. Berikut adalah distribusi aitem pada skala *work family balance*:

Tabel 2
Distribusi aitem skala work family balance

Aspek	Butir Pertanyaan	
	Nomor Butir	Jumlah
Work Family Enrichment	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	7
Family Work Enrichment	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	7
	Total	14

Skala *Work Family Balance* menyediakan pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam, yaitu “Tidak Pernah”, “Jarang”, “Kadang-kadang”, “Sering” dan “Selalu”. Pemberian skor pada aitem nomor 1 - 14 adalah 1 untuk pilihan “Tidak Pernah”, 2 untuk pilhan “Jarang”, 3 untuk pilihan “Kadang-kadang”, 4 untuk pilihan “Sering” dan 5 untuk pilihan “Selalu”.

3. Skala *Social Desirability*

Skala *Social Desirability* diadaptasi dari *Social Desirability Scale—Short Form A* (Reynolds dan Gerbasi, 1982), terdiri atas 11 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.594 dibuat berdasarkan 2 aspek, yaitu menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki dan menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis.

Angket *Social Desirability* dalam penelitian ini terdiri dari 11 pertanyaan dengan rincian 8 aitem merupakan pertanyaan *favourable* dan 4 aitem merupakan pertanyaan *unfavourable*. Berikut adalah distribusi aitem pada skala *social desirability*:

Tabel 3
Distribusi aitem skala Social Desirability

Aspek	Butir Pertanyaan	
	Nomor Butir	Jumlah
Menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki	1, 2, 4, 6, 8, 9, 11	7
Menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis	3, 5, 7, 10	4
	Total	11

Skala *Social Desirability* menyediakan pilihan jawaban yang terdiri dari dua macam, yaitu “Ya” dan “Tidak”. Pemberian skor pada aitem nomor

1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 11 adalah 0 untuk pilihan “Ya” dan 1 untuk pilhan “Tidak”. Sedangkan pemberian skor untuk aitem nomor 3, 6, 9 adalah 1 untuk pilihan “Ya” dan 0 untuk pilihan “Tidak”.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dari suatu variabel. Pengujian normalitas dilakukan terhadap masing-masing hipotesis yang dibangun peneliti. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* pada program komputer SPSS 23 untuk Windows. Distribusi dikatakan normal apabila $p > 0.05$ sedangkan apabila $p < 0.05$ maka distribusi dikatakan tidak normal.

Tabel 4
Uji Asumsi Normalitas Sebaran

Variabel	Kolgomorov-Smirnov			Keterangan
	Statistik	Df	Sig.	
<i>Work Engagement</i>	.259	216	.000	Tidak normal
<i>Work Family Balance</i>	.113	216	.000	Tidak normal

Berdasarkan tabel diatas, pada variable *work engagement* $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan variabel *work family balance* diperoleh nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa kedua data variabel terdistribusi tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *work*

family balance dan variabel *work engagement* pada suami dan istri yang bekerja memiliki hubungan yang linear. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear apabila $p < 0.05$ sedangkan dapat dikatakan tidak linear apabila kedua variabel memiliki nilai $p > 0.05$. Hasil uji linearitas pada tabel di atas menggunakan program SPSS 23 untuk Windows dengan teknik *Compare Means* terhadap variabel *Work Family Balance* dan *Work Engagement*.

Tabel 5
Uji Asumsi Linearitas

Variabel Penelitian	Linearity (F)	Sig	Deviation from Linearity (F)	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement – work Family Balance</i>	153.749	0.000	1.512	0.000	Linear

Data di atas menunjukkan bahwa variabel *Work Family Balance* dan *Work Engagement* membentuk garis lurus (F Linearity = 153.749, $p > 0.05$, F Deviation from Linearity 1.512, $p > 0.05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut linear.

3. Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil uji asumsi yang dilakukan terhadap kedua variabel *Work Family Balance* dan *Work Engagement*. dinyatakan bahwa kedua variabel tidak memenuhi uji normalitas dan memenuhi uji linieritas, sehingga tidak bisa menggunakan uji regresi dan uji korelasi parametrik. Maka untuk selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman's rho untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu

apakah ada hubungan positif antara *work family balance* dan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	r ²	P	Keterangan
<i>Work Family Balance*</i> <i>Work Engagement</i>	0.529	0.280	0.000	Signifikan
<i>Work Engagement</i> dan <i>Social desirability</i>	0.129	0.016	0.029	Tidak Signifikan
<i>Work Family Balance</i> dan <i>Social desirability</i>	0.100	0.01	0.071	Tidak Signifikan

Peneliti memutuskan menggunakan analisis *nonparametric correlation Spearman`s rho* dikarenakan kedua variabel penelitian ini tidak memenuhi uji normalitas dan ingin melihat sejauh mana variabel *social desirability* dapat mempengaruhi kedua variabel tersebut.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *work family balance* dan *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga. Hal ini dilihat dari taraf signifikansi $p=0.000$, sehingga $P<0.01$ yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *work family balance* mampu menjelaskan varians *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga sebesar 28 % ($r^2 = 0.280$, $p<0.01$) dan *social desirability* tidak memiliki pengaruh terhadap *work family balance* dan

work engagement

4. Analisis Tambahan

Analisis tambahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis menggunakan *nonparametric correlations* yang bertujuan untuk melihat uji hipotesis korelasional yang lebih signifikan pada setiap deskripsi subjek penelitian.

Tabel 7
Uji Hipotesis Korelasional Menurut Jenis Kelamin

Variabel	Laki-laki			Perempuan		
	R	r ² (%)	Sig	R	r ² (%)	Sig
<i>Work Family Balance*</i>	0.546	0.298	0.000	0.511	0.261	0.000
<i>Work Engagement dan Social desirability</i>	0.131	0.017	0.075	0.028	0.000	0.394
<i>Work Family Balance dan Social desirability</i>	0.129	0.016	0.079	0.173	0.029	0.047

Hasil estimasi koefisien determinan menunjukkan kemampuan *work family balance* dalam menjelaskan varian *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan jenis kelamin laki - laki dan perempuan termasuk dalam kategori *large effect size*. Pengaruh *social desirability* sebagai kontrol pada variabel *work engagement* berdasarkan jenis kelamin laki-laki menunjukkan kategori *small effect size*, sedangkan pada jenis kelamin perempuan menunjukkan kategori *small effect size*. Pengaruh *social desirability* pada kontrol *work*

family balance berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan menunjukkan kategori *small effect size*.

PEMBAHASAN

Tujuan studi yang ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *work family balance* dengan *work engagement* mendapat dukungan empirik dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian yang berbunyi ada hubungan positif antara *work family balance* dengan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga **diterima** (Tabel 4.9). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work family balance* dengan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga. Ini artinya tinggi rendahnya kemampuan karyawan untuk *engaged* dalam bekerja berhubungan dengan keseimbangan antara pekerjaan dengan berkeluarga.

Adanya hubungan positif antara *work family balance* dengan *work engagement* menjelaskan bagaimana hubungan *work family balance* dalam *work engagement* dapat menjadikan karyawan lebih semangat, bergairah dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Individu yang memandang pekerjaan dan keluarga secara maksimal tentunya akan memberikan dampak positif pada setiap aktifitas yang dilakukan oleh karyawan khususnya disaat bekerja. Individu yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan berkeluarga akan lebih *engaged* dibandingkan dengan individu yang tidak dapat menyeimbangkan peran antara

pekerjaan dengan keluarga.

Penelitian ini memperlihatkan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga pada kategori sangat tinggi dengan skor 26.39% (tabel 4.6). yang didukung dengan sebanyak 30 % merasa penuh antusias saat bekerja, 39,4% selalu bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja, 48.6% merasa bangga dengan pekerjaannya, 54.2% merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik untuk bisa sukses dalam pekerjaan, 54.2 % merasa sangat senang dengan pekerjaan dan 35.6% mampu dengan cepat bangkit kembali dari kegagalan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *work family balance* berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 25% (tabel 4.6). Hal tersebut didukung dengan 28.2 % merasa keterampilan-keterampilan yang dimiliki dalam pekerjaan dan berkembang di tempat kerja membuat lebih mudah dalam menjalani kehidupan berkeluarga, 29.6 % merasa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja membantu untuk lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas urusan rumah tangga, 42.1 % merasa nilai-nilai yang di pelajari dan di peroleh dari pengalaman kehidupan keluarga membantu untuk lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dan 52.8 % merasa hari-hari yang dilalui bersama keluarga menjalaninya dengan penuh semangat.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Kuntari (2015) yang menunjukkan bahwa *work family balance* berhubungan dengan *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat *work family balance* berkaitan dengan *work engagement* pada

karyawan yang berkeluarga. Dengan kata lain, semakin tinggi *work family balance* maka semakin tinggi pula *work engagement* sebaliknya apabila *work family balance* mengalami penurunan maka karyawan tidak akan merasa *engaged*.

Kuntari (2015) menjelaskan bahwa tingkat *work family balance* mampu menjadikan individu lebih *engaged* dalam melakukan pekerjaannya. Rahmawati (2015) juga menjelaskan bahwa *work family balance* yang tinggi akan memberikan dampak dan perasaan yang positif pada subjek seperti semangat, antusiasme dan dedikasi secara saat terlibat dalam tugas perusahaan yang berdampak pada hadirnya perasaan puas dan *engaged* pada pekerjaannya.

Kesumaningsari dan Simarmata (2014) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan *work family balance* yang tinggi dapat menurunkan dari resiko terjadinya konflik antara pembagian waktu kerja dan keluarga sehingga dampak yang terasa adalah karyawan bisa lebih fokus pada pekerjaannya. Sedangkan Samia`an (2013) menjelaskan bahwa individu yang memiliki keseimbangan kerja dan berkeluarga akan terhindar dari permasalahan konflik dan dapat meningkatkan prestasi, semangat dan fokus pada pekerjaannya.

Tingginya *work family balance* dapat menjadikan karyawan yang sudah berkeluarga lebih profuktif, semangat, berdedikasi dan fokus pada pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih puas saat bekerja dan siap untuk berprestasi. Ketika individu dihadapkan dengan permasalahan terkait pekerjaan yang berhubungan dengan keluarga, karyawan bisa meningkatkan kemampuan *work family balance enrichnya* agar fokus pada pekerjaannya bisa terjaga. Untuk

meningkatkan kualitas informasi dan menghindari bias dalam interpretasi penelitian, peneliti menggunakan variabel kontrol yaitu *social desirability*.

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* pada individu dapat dilihat dari dua faktor, yaitu faktor tuntutan kerja yang mengarah pada beberapa hal seperti fisik, sosial, dan organisasi, dimana ketiga hal tersebut membutuhkan fisik dan mental yang kuat untuk mampu bekerja secara kontinyu. faktor tersebut berasal dari lingkungan kerja karyawan seperti kebisingan, beban kerja yang banyak, tekanan waktu, dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan. *Work engagement* karyawan dapat menurun jika beban kerja karyawan terlalu berat (Schaufeli dan Bakker, 2004),

Faktor kedua yang mempengaruhi *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2004) adalah sumber kerja baik fisik, sosial, dan psikologis yang dapat menyebabkan kurangnya beban dari tuntutan kerja yang mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis, memberikan pengaruh pada tercapainya tujuan pekerjaan, serta dapat memberikan dampak dalam pengembangan karyawan. Sumber kerja yang baik akan menyebabkan karyawan lebih mudah mengatasi tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan, sehingga dapat memunculkan *work engagement* pada karyawan yang lebih tinggi.

Penelitian ini menemukan pola hubungan yang khas antara kedua variabel dengan memperhatikan jenis kelamin. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara tingkat *work engagement* laki-laki dan perempuan dimana laki-laki memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Hal

tersebut didukung oleh Ferguson (2006) yang menjelaskan bahwa laki-laki memiliki keterikatan lebih kuat dengan pekerjaan karena posisinya sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan perempuan sebaliknya.

Secara keseluruhan, penelitian berjalan dengan baik, namun masih terdapat kelemahan penelitian yaitu saat proses pengisian skala oleh subjek tidak terawasi secara langsung karena berbagai macam kendala seperti pengambilan data dilakukan di ruang tunggu klinik, sehingga beberapa responden yang sedang mengisi skala tidak dalam kondisi kesehatan yang optimal dan dari 250 skala yang disebarkan hanya 216 responden yang mengisi skala penelitian secara lengkap. Selain itu juga terdapat beberapa responden yang menolak mengisi skala penelitian dengan alasan sedang dalam kondisi yang kurang sehat.

Peneliti juga menyadari bahwa ada banyak kelemahan dalam proses penelitian ini, Penelitian ini menggunakan alat ukur yang diterjemahkan peneliti secara langsung dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Peneliti tidak melakukan uji coba awal sebelum *tryout* dilakukan sehingga penyusunan tata bahasa dalam skala tidak disesuaikan dengan keadaan subjek yang dapat menimbulkan kesulitan subjek dalam mengartikan maksud dari sebuah item. Untuk itu masih diperlukan penyempurnaan pada bagian-bagian tertentu sehingga kalimat yang digunakan tidak mengandung makna yang ambigu dan mudah dipahami. Referensi yang digunakan dalam penelitian ini masih kurang menjelaskan kedua variabel dengan baik, sehingga perlu diperlukan pembahasan dari berbagai sumber utama. Akan tetapi, penelitian ini secara keseluruhan dapat berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Andini, R.C., & Kurniawan, I. N. (2014). Kesejahteraan spiritual dan *work engagement*: Studi pendahuluan. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Anggiadinata, N. S. & Kurniawan, I. N (2015). Peran theistic sanctification of work terhadap work engagement pada karyawan pt. Krakatau steel (PERSERO) tbk. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitass dan validaaas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(04), 265-269.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. NY: Psychology Press.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011). Key question regarding work engagement. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 20(1), 4-28.
- Baral, R., & Bhargava,S. (2010). Mediating effect of work-family enrichment on relationship between organisational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 (3), hal.247-300. IIT, Mumbai : India.

- Bintang, S, K., & Astiti, D, P. (2016) Work life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*. 382-394.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (pp. 262, 263, 299).
- Ferguson, A. (2006), Employee engagement: Does it exist, and if so, how does it relate to performance, other constructs and individual differences?, Macquarie University.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2013). *Statistics for behavioral sciences* (9th Ed). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* Volume 63, 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. 2007. Conceptualizing work family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9,4,455-471.
- Handayani, A., Adiyanti, M. G., Afiatin, T., Himam, F. (2016). Psychosocial factors influencing work-family balance of working mothers. *Journal of Arts, Science & Commerce* Volume VII, Issue 4 (1).

- Hill, J. (2005). Work family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work family stressors and support. *Journal of Family Issues* 2005; 26; 793.
- Hennessy, K. (2007). *Work-family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Department of Counseling and Personnel Services. University of Maryland Libraries, University of Maryland.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*. 14:323-327.
- Kesumaningsari, N, P, A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja kerluarga dan work engagement karyawati Bali pada bank di Bali. *Jurnal psikologi Udayana*. vol 1, 493-506.
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat* vol. 2 (1). Hal. 407-417.
- Listau. K. T. (2016). Work engagement: A double edged sword a study on the relationship between work engagement, job resources, and the work home interaction. Master's Thesis in Work and Organizational Psychology Trondheim. Norwegis: UST.

- Macey, W. H., Schneider, B. (2008). *The meaning of employee engagement*. Society for Industrial and Organizational Psychology. 3-30.
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J.A., & De Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), Art. #1186, 14 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1186>.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara work life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan, *Jurnal Universitas Indonesia*. 1-19.
- Rahmawati, A. (2015) Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru smk swasta di Kecamatan Cakuing Jakarta Timur. Tulisan Yayasan TK anak Bangsa Wisma DPR RI Kalibata. 1215-1224.
- Riananda, Y. R., & Novianti, N. P. (2013). Hubungan antara persepsi karyawan terhadap asertivitas pimpinan dengan tingkat work engagement pada PT. PLN (persero) wilayah NTB cabang x. Naskah Publikasi (*diterbitkan*). Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Ridho, M.T., & Kurniawan, I.N. (2015): *Job crafting dan work engagement: Studi pendahuluan*. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.

- Samia`an, A. R. R. (2013). Hubungan antara work engagement dan work family conflict pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi dan Industri*. Vol 02, No 03. 177-182.
- Sari, W. A . I., & Kurniawan, I.N. (2015). Peran tawakal kepada Allah dan *job crafting* dalam *work engagement* karyawan. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. *Kluwer Academic Publishers*. 71-95.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands and job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Jurnal of Organizational Behavior*. *Wiley InterScience*. 293-315.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, i feel good, and i go the extra-mile: Relationships between work enggagement and consequences. *Jurnal of Work Organizational Psychology*, 29, 117-125.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal empati*, 7, 160-169.
- Thorntwaite, L. (2002). Work family balance: International research on employee preferences. Research, Training and Information Services on The World of Work. Sydney: University of Sydney.

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN YANG BERKELUARGA



Telah Disetujui Pada Tanggal

27 FEB 2018

Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Irwan Nuryana Kurniawan'.

(Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi, M.Si.)